Aportes de la Responsabilidad Social a los trabajadores de Concesión la Pintada

Estudiantes:

Natalia Andrea Sepúlveda Ruíz

María Isabel Giraldo Velásquez

Asesora:

Olga Lucía Arboleda Álvarez

Universidad Católica Luis Amigó

Especialización en Responsabilidad Social Empresarial

Trabajo articulado al

Grupo de Investigación Ecosol - Línea de Investigación Economía Solidaria-

Medellín

2018

Introducción

La Responsabilidad Social Empresarial, como una estrategia de primera línea de las organizaciones, incluye factores que van más allá de lo señalado en normas y en estatutos. La RSE avanza en cerrar brechas de inequidad, contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida y aportar en el desarrollo humano de los trabajadores de las empresas.

La presente monografía pretende, a través de un rastro bibliográfico ampliar la concepción general de la responsabilidad social empresarial y contextualizar acerca de la calidad de vida de los trabajadores, campo de acción de ésta en un sentido más amplio dese la relación de la empresa con los diferentes grupos de interés, en articulación con la importancia que tiene el bienestar de los colaboradores, para que éstos desempeñen óptimamente sus tareas. Por tanto, es relevante recalcar la importancia de esta monografía a la hora de hablar no sólo de la productividad de una organización, sino también del bienestar integral de la persona. Tanto la productividad como los resultados de la empresa están influenciados por la calidad de vida laboral que experimentan los trabajadores en su ambiente laboral. Igualmente se pretende, de manera específica, dar a conocer acerca de la actitud de la empresa Concesión la Pintada, en lo que respecta a la inclusión o exclusión de la RSE y, en especial, al grupo de los trabajadores como grupo de interés imprescindible, importante y trascendental en la actividad general de desarrollo de cualquier organización empresarial.

Hoy en día se habla de la importancia del bienestar integral del trabajador, aspecto directamente relacionado con el crecimiento y la productividad empresarial. (Velez, 2010) afirma. “El estudio de la calidad de vida laboral constituye uno de los retos más importantes

dentro de las organizaciones debido a que ésta es un elemento que garantiza la productividad de todo tipo de empresas" (pág. 226).

Tabla de contenido

p.

Glosario 8
Capítulo 1 Problema 9
Planteamiento del problema 9
Pregunta orientadora del problema 10
Delimitación geográfica y temporal 10
Antecedentes 11
Capítulo 2 Objetivos 13
Objetivo General 13
Objetivos específicos 13
Capítulo 3 Justificación 14
Capítulo 4 Marco referencial 15
Marco teórico 15
Ética empresarial. 15
Concepto de responsabilidad social empresarial. 16
La responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral. 18
Clasificaciones de la responsabilidad social empresarial. 19
Acciones y beneficios de la RSE interna y externa. 20
Acciones al interior de la empresa. 20
Beneficios de la responsabilidad social empresarial interna. 21
Gestión de los recursos humanos. 22
Seguridad y salud en el trabajo. 23
Adaptación al cambio. 24
Marco legal 25
Capítulo 5 Diseño metodológico 30
Enfoque 31
Tipo de estudio 31
Diseño 31

Población y muestra 32
Técnicas e instrumentos 33
Tratamiento de la información 34
Análisis de la información 35
Capítulo 6 Resultados 36
Capítulo 7 Conclusiones 56
Propuesta De Mejoramiento 58
Capítulo 8 Recursos para el trabajo de grado 60
Humano 60
Materiales 60
Capítulo 9 Cronograma 61
Referencias Bibliográficas 64

Lista de tablas

Tabla 1 Población Trabajadora Concesión la Pintada 32
Tabla 2 Población muestra 35
Tabla 3 Cargos encuestados 36
Tabla 4 Población relacionado a tiempo de vinculación 36
Tabla 5 Tiempo de vinculación personal encuestado 37
Tabla 6 Buenas prácticas RSE 38
Tabla 7 Importancia de la gestión humana 39
Tabla 8 Importancia de la SST 39
Tabla 9 Importancia adaptación al cambio 40
Tabla 10 Prácticas de RSE 41
Tabla 11 Implementación RSE en la Concesión 42
Tabla 12 Prácticas de RSE relacionadas con Gestión Humana 43
Tabla 13 Prácticas de RSE relacionadas con Gestión Humana 44
Tabla 14 Prácticas de RSE relacionada con Gestión Humana 44
Tabla 15 Prácticas de RSE relacionadas con Gestión Humana 45
Tabla 16 Prácticas de RSE relacionadas con Gestión Humana 45
Tabla 17 Practicas de RSE relacionadas con Gestión Humana 46
Tabla 18 Prácticas de RSE relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo 47
Tabla 19 Prácticas de RSE relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo 47
Tabla 20 Prácticas de RSE relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo 48
Tabla 21 Prácticas de RSE relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo 48
Tabla 22 Prácticas de RSE relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo 49
Tabla 23 Prácticas de RSE relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo 49
Tabla 24 Prácticas de RSE relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo 50
Tabla 25 Prácticas de RSE relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo 50
Tabla 26 Practicas de RSE relacionadas con Adaptación al Cambio 51
Tabla 27 Prácticas de RSE relacionadas con Adaptación al Cambio 52
Tabla 28 Prácticas de RSE relacionadas con Adaptación al Cambio 52
Tabla 29 Practicas de RSE relacionadas con Adaptación al Cambio 53
Tabla 30 Practicas de RSE relacionadas con Adaptación al Cambio 53
Tabla 31 Prácticas de RSE relacionadas con Adaptación al Cambio 54

Tabla 32 Cronograma 61
Tabla 33 Presupuesto 63

Glosario

Concesión: Acción de otorgar una administración a particulares o empresas el derecho para explotar alguno de sus bienes o servicios durante un tiempo determinado

Cultura organizacional: conjunto de actitudes, experiencias, creencias y valores que cada uno de los recursos humanos imprime en la empresa.

Responsabilidad Social Empresarial: Compromiso voluntario y explícito que las organizaciones asumen frente a las expectativas y acciones concertadas que se generan con las partes interesadas en materia de desarrollo humano integral; esta permite a las organizaciones asegurar el crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ambiental, partiendo del cumplimiento de las disposiciones legales.

Seguridad y salud en el trabajo: OIT establece el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo.

Grupos de interés: es un conjunto de personas, organizadas en torno a un interés común, con el fin de actuar conjuntamente en defensa del mismo. Se denomina grupo de presión cuando ese grupo busca la manera de influenciar a la opinión pública.

Stakeholders: hace referencia a una persona, organización o empresa que tiene interés en una empresa u organización dada.

Capítulo 1 Problema

Planteamiento del problema

La mayor parte de la población del mundo (58%) pasa una tercera parte de su vida adulta en el trabajo. Visto desde otra perspectiva, la población trabajadora comprende de 60 a 70% de los hombres adultos y de 30 a 60% de las mujeres adultas.

Esta dedicación, en el mejor de los casos, contribuye al bienestar social, psicológico y físico de la persona que trabaja. En otras circunstancias, las condiciones y el ambiente de trabajo tienen un efecto contrario y reducen el bienestar, la capacidad de trabajo y hasta la esperanza de vida de la persona.

Es por esta razón que, en toda organización, tanto directivos como trabajadores deben, unificadamente, construir condiciones óptimas de un ambiente laboral que les permita ser innovadores, contribuyendo a la productividad de la empresa. En concordancia, diversos estudios acerca del tema han demostrado que la responsabilidad social en el ámbito laboral, en cuanto a la gestión humana y la cultura organizacional que rodea al trabajador, inciden en la productividad, en la salud física y mental y, especialmente, en la generación de relaciones humanas armónicas.

Es en ese momento en que la participación integral del Estado, de la comunidad, del sector productivo y de los trabajadores juega un papel fundamental en la toma de decisiones, sin dejar a un lado la gestión que la organización le da al proceso de participación, ya que éste podrá ser o no eficaz para alcanzar los objetivos de bienestar.

Justamente, Concesión la Pintada, mediante las buenas prácticas de la responsabilidad social en el contexto laboral, se ha propuesto: “conducir sus acciones a la creación de una cultura preventiva en el control de factores de riesgo ocupacionales, que propicien un ambiente laboral seguro, que facilite y proteja la salud integral de los trabajadores y administrativos, contratistas y terceros que contribuyan con su misión al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo y salud y, por ende, a una mayor productividad, calidad y bienestar en cumplimiento de la misión. Por lo tanto, entre sus políticas, está la de la responsabilidad de todos y cada uno de los integrantes de Concesión la Pintada en cuanto a velar por el cumplimiento de las normas de seguridad, salud e impacto socioambiental y por el mantenimiento de ambientes de trabajo libres y propicios para los trabajadores.

Pregunta orientadora del problema

¿Cuál es el grado de comprensión de los colaboradores de la empresa Concesión la Pintada sobre las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, en este tema específico?

Delimitación geográfica y temporal

En la empresa Concesión la Pintada, ubicada en el suroeste antiqueño, existe un cierto vacío en cuanto al concepto de Responsabilidad Social y su aplicación en temas laborales específicos de relevancia para la empresa dentro del desarrollo de la gestión humana, impactando negativamente en la calidad de vida y el bienestar laboral de los empleados.

Antecedentes

Responsabilidad Social Empresarial es importante en el siglo XXI, dado que en la actualidad es un tema de debate por considerarse la parte esencial de la empresa para gestionar y hacer negocio, buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras.

La definición ha evolucionado a través del tiempo, además ha incrementado el interés en la cultura empresarial mundial; estos cambios comienzan en los países desarrollados en los que se establecieron nuevas políticas públicas, por lo que los ejecutivos empresariales decidieron implementar reglas en su actuación por el beneficio primeramente de la empresa y en segundo lugar de la comunidad.

La Responsabilidad Social Empresarial es una sinergia entre aspectos legales, éticos, morales y ambientales, es también una decisión voluntaria (no impuesta), aunque se deba actuar bajo una normatividad referente al tema. La RSE comprende aspectos internos y externos, los primeros orientados hacia la empresa; y los segundos, a los clientes, proveedores, familia de los trabajadores, la vecindad y el entorno social y ambiental. El éxito económico empresarial no depende exclusivamente de un componente estratégico de negocios: más bien depende de estrategias que conformen y respalden los beneficios de índole social. En este sentido, la gestión de la gerencia es necesaria y protagónica. Las organizaciones han reconocido la relevancia de la responsabilidad social con especial interés en programas que contribuyen con el mejoramiento del medio ambiente, dado que

las regulaciones existentes en requerimientos ambientales han exigido el cumplimiento absoluto de normativas puntuales.

Por tanto, su tenencia en cuenta (de la RSE) por parte de la Concesión la Pintada, debe ser un hecho, más que de libre decisión, necesario; máxime si se trata de una implementación que va en pro del mejoramiento empresarial en todos sus aspectos de desarrollo, con positivas repercusiones de la misma sociedad total.

Capítulo 2 Objetivos

Objetivo General

Evaluar el grado de comprensión de los colaboradores de la empresa Concesión la Pintada sobre las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial, en temas relacionados con la Gestión de los recursos humanos, Seguridad y Salud en el trabajo y Adaptación al Cambio.

Objetivos específicos

- Identificar el conocimiento de los empleados de Concesión la Pintada, con relación a la Seguridad y Salud en el trabajo dentro de las prácticas de RSE enfocadas al ámbito laboral.
- Verificar las condiciones en las que se encuentran los empleados de Concesión la Pintada, con relación a la adaptación al cambio en el trabajo dentro de las prácticas de RSE enfocadas al ámbito laboral.
- Evaluar las condiciones en las que se encuentran los empleados de Concesión la Pintada con relación a la Gestión de los recursos humanos dentro de las prácticas de RSE enfocadas al ámbito laboral

Capítulo 3 Justificación

La Responsabilidad Social, dentro del ámbito laboral, se puede definir como todas aquellas acciones enfocadas a mitigar los problemas sociales y ambientales que una empresa puede causar dentro del entorno interno y externo de la misma.

De acuerdo con los objetivos del presente estudio, su resultado permitirá aportar herramientas que ayuden en la implementación de procesos de gestión humana relacionados con la RSE, específicamente en la empresa Concesión la Pintada, la cual debe direccionar sus esfuerzos necesarios a la puesta en marcha de procesos y actos inherentes a la RSE, con especial énfasis en el grupo de interés representado por los trabajadores, con el fin de mejorar la calidad de vida y el bienestar laboral éstos. A dichos procesos se les considera como un elemento útil y eficaz en el mejoramiento de los estándares de calidad y productividad de la empresa, al incorporar criterios de eficacia, sostenibilidad y bienestar dentro de los valores de la igualdad de oportunidades, respeto, tolerancia, pluralidad, etc.

Capítulo 4 Marco referencial

Marco teórico

A partir de la revisión documental especializada, con el fin de dar cumplimiento al objetivo general del proyecto y enfocados en realizar una evaluación detallada que permita la identificación de las prácticas de RSE en la empresa Concesión la Pintada, se plantearon las siguientes definiciones que comprenden un estudio de la ética empresarial, la responsabilidad social empresarial, responsabilidad social empresarial laboral, teoría de los stackholders (interesados) y enfoque desde el estado del bienestar mismo de los trabajadores (los análisis de estas definiciones condujeron a la identificación de las prácticas de responsabilidad social laboral dentro de la empresa):

Ética empresarial.

Si nos centramos en la idea de la ética en las empresas, nos debemos dirigir a conceptos como el obrar de manera adecuada, a realizar buenas prácticas y a enfocar nuestros esfuerzos al auto-sostenimiento.

Domingo García Marzá en su documento La Responsabilidad Social de la Empresa, nos da una definición desde la ética empresarial (2004) y nos lleva a la comprensión y a la distinción de la responsabilidad de la empresa privada y de la empresa pública donde, pese a sus condiciones distintivas, la privada no deja de afectar al público en sus decisiones, a la misma sociedad como tal y, si no justifica de manera clara sus acciones ante el grupo de

interés, se verá expuesto al ojo del huracán. (García Marzá, 2007). Por lo tanto, toda empresa, sea pública o privada no debe temer el hacer público las actividades realizadas basado en las buenas prácticas y justificando la posición de la empresa.

Concepto de responsabilidad social empresarial.

La CE (Comisión Europea) define la responsabilidad social empresarial como un concepto por el cual las compañías integran las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones de negocio y en su relación con los stackholders (grupos de interés afectados) en un fundamento voluntario. (Comisión De Las Comunidades Europeas, 2001).

Un concepto relacionado con este tema es el "Desarrollo Sustentable", que es definido por (Harlem Brundtland, 2012). Como "el desarrollo sostenible es el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades". (pág. 9)

En resumen, el concepto de responsabilidad social empresarial se puede definir como un compromiso empresarial, fruto de la participación voluntaria, en el bienestar social y medioambiental, relaciones laborales, comerciales, productivas y comunicacionales.

La responsabilidad social empresarial se refiere al tipo de sociedad, de país y de humanidad que estamos construyendo. Surge así el concepto análogo de "Desarrollo Sustentable", en el que las empresas justifican la responsabilidad social como la única forma de poder perdurar conforme a las exigencias de los llamados stackholders, o los grupos que potencialmente son impactados directa o indirectamente por las operaciones de las empresas, los trabajadores, clientes, consumidores finales, comunidad general, accionistas, proveedores y futuras generaciones.

Para un gran número de compañías, la responsabilidad social empresarial comienza a convertirse en una parte integral de la estrategia corporativa, prácticas de operación, operaciones de negocio y desarrollo de productos. Es por ello que también se define como "una herramienta de gestión empresarial, una nueva visión de negocios que incorpora la preocupación por el desempeño económico de la empresa y su impacto en los stackholders". El desafío está en cómo introducir el concepto en la manera en que las empresas operan tanto interna como externamente. Debemos comprender que la responsabilidad social empresarial debería estar instituida en las políticas de cada organización, y no como una opción sugerida parte anexa a ésta. La presión de la globalización hace incrementar la expectativa en la sociedad ante la actitud social de las firmas.

El proceso que recién comienzan a experimentar las empresas al incorporar la responsabilidad social empresarial es riesgoso; si no puede manejarse de buena forma la integración, el tema podría transformarse en una carga. El tema de responsabilidad social empresarial debe entenderse como una nueva dimensión en la empresa, y que viene para quedarse como un reglamento dentro de la misma. No es una especie de programa que hay que imitar para seguir a las grandes transnacionales, sino que es un tema implementado a largo plazo y que cada vez cobra más importancia. Los derechos humanos, las condiciones laborales y las condiciones ambientales que forman parte de la responsabilidad social empresarial no deben considerarse como una moda, sino como temas en que se debe trabajar día a día para poder construir una sociedad bajo la globalización con condiciones dignas para el total de la humanidad.

Es evidente hoy en día que el beneficio económico no es separable del beneficio social y ecológico. Ahora bien, lo novedoso es ver en esta integración una de las claves para la competitividad de nuestras empresas; es hacer que los directivos y dueños entiendan los beneficios y las ganancias obtenidas invirtiendo en buenas prácticas y creando procesos autosostenibles, encaminados a un mejoramiento social, ético y ambiental, de los cuales se obtengan mejores productos para ofrecer y para una demanda de una manera competitiva.

Para lograr el objetivo anterior, la empresa Concesión la Pintada, deberá iniciar cambios al interior, adaptando nuevas políticas y generando en el ambiente laboral nueva conciencia en relación con el desarrollo de actividades y patrones que nos lleven a crear empresas socialmente responsables y donde todos los actores sean los llamados a encaminar a la empresa hacia esta transformación.

La responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral.

Dentro de las varias definiciones de Responsabilidad Social Laboral, el concepto más aplicable a la investigación es el siguiente (Gestión Calidad, 2009)

> Término que hace referencia al conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, tanto nacionales como internacionales, que se derivan de los impactos que las actividades de las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos.

Todas las empresas, desde las dirigidas por un empresario independiente hasta las grandes multinacionales, se constituyen como sistemas abiertos. Un sistema abierto se basa en la necesidad de interacción de recursos (materiales, humanos, ambientales y sociales); es

allí donde la RSE cumple un papel fundamental al momento de implementar en la empresa una estrategia que involucre a todos y cada uno de los factores internos (que interactúan en los subsistemas) y externos (proveedores, clientes, entorno social, etc.).

De acuerdo con lo estipulado por la El Libro Verde, existen dos dimensiones empresariales, una interna y otra externa; éstas se componen de los siguientes aspectos:

Clasificaciones de la responsabilidad social empresarial.

La responsabilidad social, dentro de toda empresa, desarrolla conceptos donde se involucra las dimensiones interna y externa de la misma. La responsabilidad social interna señala el proceso de acciones, políticas y programas relacionados con dos aspectos:

- La responsabilidad social en el ámbito económico de la empresa, en cuanto a sus accionistas o dueños.
- La responsabilidad social de la empresa en materia laboral, para con los trabajadores.

Es importante destacar que ambos aspectos dependen directamente uno del otro. Por un lado, la responsabilidad económica de la empresa es necesaria para aumentar el nivel de empleo, ampliando su alcance a un mayor número de personas pertenecientes a la fuerza de trabajo; además, si la empresa se desempeña eficazmente, con un nivel de rentabilidad acorde a las exigencias de los inversionistas, le será más fácil cumplir con sus deberes como empleadora, teniendo la posibilidad de brindar un mayor número de beneficios a sus trabajadores. Por otro lado, si la responsabilidad laboral de la empresa se logra efectivamente, la firma podrá alcanzar mayores niveles de productividad, con un personal motivado y de mayor rendimiento, lo que se traduce en una mayor rentabilidad,

contribuyendo al logro de su responsabilidad económica. (Comisión De Las Comunidades Europeas, 2001)

Con el fin de profundizar en dicha clasificación, a continuación, se señalan algunas acciones y beneficios con respecto a la RSE interna, especialmente si se tiene en cuenta que la empresa Concesión la Pintada precisa de ciertos cambios y/o mejoras en sus procedimientos, en aras de hacer más justos y más "humanos" los derechos de su grupo de trabajadores:

Acciones y beneficios de la RSE interna y externa.

Acciones al interior de la empresa.

- Acciones responsables hacia los empleados y ambiente laboral: permitirles el equilibrio entre trabajo y descanso, vida de familia; propiciar espacios de formación, educación y crecimiento personal; respetar creencias religiosas y diferencias culturales; procurarles condiciones de ambiente saludable y agradable y herramientas adecuadas; realizar campañas de salud, prevención de vicios, protección al medio ambiente; estimular el deporte y expresión artística; educar con respecto al manejo de presupuestos; no discriminar; contratar a minorías; informarles de pérdidas y ganancias en general, etc. Se logra, en resumen, mejorar las condiciones de trabajo, reducir gastos, evitar pérdidas, orientando a los empleados a servir con mayor eficiencia al cliente.
- Acciones responsables hacia la familia de los empleados: procurar porque los empleados no se olviden de dedicarle tiempo a su familia; fomentar espacios de

recreación y descanso donde participe la familia; motivar la participación de la familia en planes de formación y capacitación, manejo de conflictos en la pareja y en los hijos; salud, eventos culturales, deportivos y actividades recreativas; beneficios por convenios con la empresa; brindarles alguna atención en eventos o días especiales, etc. Así se logra que la familia se transforme en un aliado de la empresa; ello evitará que el empleado cometa actos indebidos en la empresa; además minimiza conflictos familiares que afectan el desempeño del empleado. Entonces, el empleado es más leal a la empresa, acatará normas y pondrá más amor por lo que hace. Esto puede conllevar al empleado a un empoderamiento con la empresa, de tal dimensión, que, al ejercer sus valores, lo haga con mayor tesón, tal cual si la empresa fuese suya.

Beneficios de la responsabilidad social empresarial interna.

- Mayor confianza de los empleados en la empresa, se eliminan probabilidades de conflictos relacionados con la productividad, aumentando la disposición al trabajo; reducción de ausentismo y/o deserción. Aumentará en la eficiencia y la eficacia laboral, mejorará el rendimiento productivo y en el desarrollo económico de la empresa.
- Maximización económica a través de mayores y mejores ingresos
- Aumento de calidad, y, por ende, mayor satisfacción del cliente.
- Disminución de la rotación de personal y de los costos de reclutamiento y entrenamiento.

- Mayor aporte de los trabajadores, por ejemplo, mediante la innovación directa; simplificación de procesos, disminución de costos, mayor eficiencia, mayor alcance de metas.

De acuerdo con lo anterior y con el fin de darle cumplimiento y soporte teórico a los objetivos propuestos, se identificaron tres aspectos relevantes para tener en cuenta en la evaluación de prácticas de responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral para la empresa Concesión la Pintada, enfocados al mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar laboral de los empleados, lo cuales se relacionan a continuación:

Gestión de los recursos humanos.

La función del departamento de recursos humanos es una de las más importantes en cualquier organización; esta área no puede ser socialmente responsable si no cumple con especificaciones básicas sobre el cuidado del capital humano que administra, de sus stackholders y el medio ambiente. En este ámbito, la responsabilidad social empresarial se enfoca en cliente, el empleado y los stackholders de la empresa, especialmente clientes y proveedores.

Dentro de las prácticas de RSE, en la gestión humana se destaca:

- Vinculación laboral en igualdad de condiciones a hombre y mujeres: (que todos se sientan respetados por la organización y por sus compañeros).
- Preferencia de contratación de acuerdo con la zona de influencia directa del proyecto: generación de empleo a personal cercano a la zona de funcionamiento de la empresa.
- Garantía de bienestar y estabilidad laboral a las mujeres gestantes.

- Facilidad en cuanto a comunicación con niveles superiores (eliminación de barreras jerárquicas para denuncias, quejas o sugerencias). Esto facilita la comunicación interna y necesaria de la empresa.
- Sistema de bonificaciones por los logros obtenidos como resultado de la operación a los colaboradores de la organización.
- La organización facilita procesos y condiciones de formación para sus colaboradores y les ofrece la posibilidad de acceder a renovación de contratos laborales internos, capacitación para el mejoramiento de las competencias, con el fin de lograr ascensos laborales y aumentos salariales.

Seguridad y salud en el trabajo.

Actualmente los temas de seguridad y salud en el trabajo se han convertido en una prioridad para la organización; así también la importancia de la generación de un ambiente seguro para los colaboradores en un avance estratégico para la responsabilidad social de las empresas (RSE) convirtiéndose en una prioridad cada vez más importante para todo tipo de organizaciones, independientemente de su tamaño y funciones. Siendo este un factor con carácter cumplimiento legal, es un componente esencial de la RSE donde se plantea el cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo.

Dentro de las prácticas de RSE en la seguridad y salud en el trabajo, se destaca:

- Proporcionar a los trabajadores programas de alimentación saludable
- Contar con programas de promoción en estilos de vida saludable (mes de la salud)
- Establecer jornadas de vacunación para la prevención de enfermedades

- La promoción de medicina prepagada con un auxilio del 50% de su costo, para quien desee acceder a ella.
- Creación de restaurante con alimentación diferencial, de acuerdo con los gustos y exigencias médicas de los trabajadores.
- Implementación de programas de prevención de riesgos SST
- Promover jornadas de deporte gratuitas
- Motivar la práctica de actividades físico-deportivas.

Adaptación al cambio.

Este concepto hace referencia a la competencia en el comportamiento, enfocado a la generación de conductas adaptativas, sin perjudicar o influenciar en cambios de tipo cognitivos, en los valores, expectativas o creencias al interior de la organización. Es la habilidad para adaptarse a los cambios, por medio de la información y generación de confianza y seguridad laboral al interior de la empresa.

Dentro de las prácticas de RSE, en la adaptación al cambio se destaca:

- Proporcionar a los trabajadores información oportuna sobre reestructuraciones administrativas eventuales.
- Contar con canales de comunicación adecuados entre los colaboradores y el cuerpo directivo.
- Realizar constantemente una identificación de puestos y/o cargos en la organización.

Un derecho al conocimiento por parte de los colaboradores acerca de los motivos que llevan al cambio (mostrándoles hechos y datos pertinentes, generando confianza).

- Fomentar entre los colaboradores situaciones de seguridad y estabilidad laboral en el momento de algún cambio o reestructuración organizacional.
- Mantener informados a los colaboradores sobre posibles nuevos procesos, cambios tecnológicos y roles que ellos mismos deben asumir en la organización
-

Marco legal

La Constitución política de Colombia contempla el tema del trabajo en varios artículos. El 25 expresa que el trabajo es un derecho y una obligación social. Según el artículo 39 se pueden constituir sindicatos o asociaciones, con excepción de la fuerza pública El artículo 54 dice que el Estado y los empleadores deben ofrecer formación profesional, y el Estado debe propiciar el trabajo, incluso para los minusválidos. La negociación colectiva es un derecho avalado por el artículo 55. Igualmente, el derecho a la huelga se legitima mediante el artículo 56, excepto para los servicios públicos esenciales. El artículo 57 prescribe que los trabajadores tendrán estímulos y medios para la participación en la gestión de las empresas. (Constitución Política de Colombia, 1991)

Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo reúne las normas en materia laboral, siendo su objetivo lograr la equidad en las relaciones existentes entre patronos y colaboradores, según lo plantea su artículo 1. En los artículos 20 y 21, se prefieren las normas laborales en caso de conflicto o prevalencia la más favorables al trabajado. El

artículo 157 les da prelación a los créditos laborales sobre los demás créditos. Este artículo que en ocasiones se ha sido omitido. El artículo 145 define el salario mínimo como el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, (en el orden material, moral y cultural), que, de cumplirse, tendría a los asalariados colombianos y sus familias en un paraíso; pero sucede que menos de 203 dólares mensuales (año 2007) no son suficientes para satisfacer las necesidades de alimentación, servicios públicos, vivienda, educación, vestido y esparcimiento, ni siquiera de una sola persona. (Leyes.co, s.f.)

Ahora bien, el aspecto económico, plasmado en salarios y prestaciones sociales, es de suma importancia para los grupos que estén directamente relacionados con el tema laboral, ya sean los propietarios, los trabajadores, el Estado o la comunidad. Pero, hay otros agentes complementarios de no menor importancia como lo son las jornadas de trabajo, las condiciones físicas y psicológicas, las vacaciones y los descansos, los servicios sociales de recreación y cultura, la vinculación de las familias, entre otros temas que son de mucha importancia para el logro del bienestar de los empleados, temas que tienen relación directa con la integridad de las personas y que apunta directamente a la realización individual y, por ende, al fortalecimiento de la empresa.

El componente de los trabajadores conforma el área interna de la responsabilidad social y representa, quizá, el motor de una filosofía empresarial en un enfoque opuesto al tradicional, que sólo ha buscado utilizar el talento humano como medio para los fines exclusivos de los propietarios. Este concepto se materializa en los modernos desarrollos que asocian los recursos humanos con la responsabilidad social, bajo la norma SA 8000 en Europa y que poco a poco se ha ido difundiendo y aplicando en todo el mundo.

El proceso de acreditación en SA 8000 es similar a la obtención de una licencia o una norma ISO, donde una compañía certificadora evalúa a la empresa en su sede de trabajo, acerca del cumplimiento de políticas, procedimientos y documentación. Actualmente el curso de la acreditación incluye una auditoria por medio de la cual se examina y entrevista al personal directivo; una verificación por parte de los auditores de la firma y un seguimiento periódico con nuevas evaluaciones.

La Norma ISO 26000 de responsabilidad social empresarial, toma la forma de Guía de Estandarización y establece una pauta común de conceptos, definiciones y métodos de evaluación. El objetivo del documento es convertirse en una herramienta indispensable para el desarrollo de la responsabilidad social empresarial. En su elaboración participan diversos grupos de interés, ONG, industrias, empresas, sindicatos, consumidores, etc.

> La Organización Internacional de Estandarización (ISO, en sus siglas en inglés) lleva años desarrollando el futuro estándar ISO SR 26000 que pretende servir de guía alternativa de Responsabilidad Social Corporativa (RSC). La norma, que tendrá una aplicación voluntaria, estará destinada a ser empleada por organizaciones de todo tipo, tanto del sector público como el privado, de países desarrollados o en vías de desarrollo. (Ecodes, 2007).

La Guía que no va a ser certificable, como se pudo pensar inicialmente, ayudará a implementar un sistema de gestión de la responsabilidad social empresarial y podrá servir a todo tipo de organización, sin distingo de tamaño o actividad. El código de buen gobierno debe acatar unos principios y unos valores universales de la responsabilidad social, pero debe ser específico y adaptado a las condiciones particulares de la empresa. A continuación, se dará a conocer el artículo 2º de la ley 550 de 1999 en donde se decreta el

establecimiento de un régimen que promueva y facilite la reactivación empresarial y la reestructuración de los entes territoriales para asegurar la función social de las empresas y lograr el desarrollo armónico de las regiones y se dictan disposiciones para armonizar el régimen legal vigente con las normas de esta ley.

Artículo 2°. Fines de la intervención del Estado en la economía". Artículo 30: El Estado intervendrá en la economía conforme a los mandatos de la presente ley, en el marco de lo dispuesto en los artículos 334 y 335 de la Constitución Política, para los siguientes fines:

- Promover la reactivación de la economía y el empleo mediante la reestructuración de empresas pertenecientes a los sectores productivos de la economía, tales como el agropecuario, el minero, el manufacturero, el industrial, el comercial, de la construcción, de las comunicaciones y el de los servicios.
- Hacer más eficiente el uso de todos los recursos vinculados a la actividad empresarial.
- Mejorar la competitividad y promover la función social de los sectores y las empresas reestructuradas.

Restablecer la capacidad de pago de las empresas, de manera que puedan atender adecuadamente sus obligaciones.

- Facilitar el acceso al crédito y al redescuento de créditos, en términos y condiciones que permitan la reactivación del sector empresarial.
- Fortalecer la dirección y los sistemas de control interno de las empresas.
- Procurar una óptima estructura administrativa, financiera y contable de las empresas reestructuradas.

- Asegurar la calidad, suficiencia y oportunidad de la información que se suministre a socios o accionistas y a terceros.
- Propender por que las empresas y sus trabajadores acuerden condiciones especiales y temporales en materia laboral que faciliten su reactivación y viabilidad.
- Facilitar la garantía y el pago de los pasivos pensionales.
- establecer un marco legal adecuado para que, sin sujeción al trámite concursal vigente en materia de concordatos, se pueda convenir la reestructuración de empresas con agilidad, equidad y seguridad jurídica.

Capítulo 5 Diseño metodológico

El diseño metodológico para este anteproyecto se basó en la elaboración de un diagnóstico previo como proceso analítico que permitió conocer la situación real de la empresa con el fin de descubrir posibles problemas y posibles áreas de oportunidad dentro de las buenas prácticas de responsabilidad social en el ámbito laboral. Fue un punto de partida encaminado a la corrección de problemas y aprovechamiento de oportunidades.

Dentro de la elaboración del diagnóstico, se tuvo en cuenta la generación de información por medio de recolección; la organización de ésta y su posterior análisis e interpretación.

El conocimiento previo y la caracterización de los trabajadores de la empresa Concesión la Pintada, hicieron parte del tipo de diseño de investigación, lo cual genera herramientas primarias dentro del proceso de elección de alternativas de acción, al contribuir con información básica y fundamental en la elaboración de propuestas y estrategias para implementación de procesos de gestión humana relacionados con la Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la empresa Concesión la Pintada.

Por esto, el método inductivo no es un estudio aislado, sino que fue fundamental para complementar la información necesaria en el desarrollo de un proyecto que cumpla con las expectativas y que contribuya al mejoramiento del bienestar laboral de los trabajadores en el proceso de gestión humana relacionado con la responsabilidad social en el ámbito laboral.

Enfoque

El método de investigación utilizado fue el inductivo, por cuanto se busca el análisis del conocimiento y la participación de los trabajadores de la empresa Concesión la Pintada, en cuanto a las buenas prácticas de responsabilidad social en el ámbito laboral, con el fin de profundizar en el análisis y la interpretación de la información recogida, identificando las condiciones en las que se encuentran los empleados con relación a la gestión humana, seguridad y salud en el trabajo, y adaptación al cambio, con el fin de proponer alternativas de mejoramiento y estrategias para la implementación de procesos de dicha gestión, relacionados con la RSE las cuales, una vez adaptadas a las necesidades específicas, se puedan utilizar en otras situaciones similares o más generales; por lo tanto, incluye informaciones cualitativas y descriptivas de las situaciones evaluadas.

Tipo de estudio

Se realizó un estudio descriptivo en el que se evaluaron las prácticas de responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral de la empresa Concesión la Pintada.

Diseño

El plan propuesto se enfocó a una actividad participativa entre directivos jefes y su equipo de trabajo, mediante un proceso organizado y planificado de recolección de datos e información, que permitió el posterior análisis e interpretación de la información obtenida

por parte de las investigadoras, con el objetivo es evaluar las prácticas de responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral de la empresa Concesión la Pintada.

Población y muestra

Para la caracterización de la población, se tuvo en cuenta los siguientes datos suministrados por le empresa Concesión la Pintada:

Tabla 1 Población Trabajadora Concesión la Pintada

GENERO	CANTIDAD
HOMBRES	90
MUJERES	40
TOTAL	130

Para el criterio de la muestra se puso en consideración un sistema de muestreo dividido en dos niveles:

Nivel 1: Desarrollado a través de mesas de trabajo con los directivos, administrativos y jefes con el fin de obtener una secuencia de información a nivel global sobre las prácticas de responsabilidad social empresarial en el campo laboral.

Nivel 2: Desarrollado a escala general y dirigido a todos los trabajadores, donde el encuestador seleccionó de una forma aleatoria simple los trabajadores a quienes se les aplicaría la guía.

Técnicas e instrumentos

Para obtener los datos necesarios se revisó la documentación disponible y se consultó la literatura, artículos y trabajos de grado sobre participación laboral o aplicables a las necesidades de la investigación sobre prácticas de responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral, con relación a la participación social, bienestar social laboral, necesidades y limitaciones laborales.

Mediante la combinación de los diferentes métodos cuantitativos y la aplicación de diferentes herramientas metodológicas, se logró obtener bases de datos que permitieron hacer aproximaciones para evaluar las prácticas de responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral de la empresa Concesión la Pintada.

En la elaboración del estudio se realizó la aplicación principalmente de los siguientes pasos metodológicos:

- Desarrollo conceptual de la metodología, mediante la elaboración de una encuesta en forma aleatoria simple, de aplicación a la comunidad trabajadora.
- Socialización y validación de la información recolectada por miembros del equipo de Gestión Humana.
- Entrega y socialización al Gerente, coordinador de Gestión Humana y jefes directos de la empresa Concesión la Pintada. de la propuesta de mejoramiento y/o estrategias para la implementación de procesos de gestión humana relacionados con la RSE, para los trabajadores de la empresa.

La aplicación de la encuesta se llevó a cabo por medio de una entrevista técnica para obtener datos solicitados, la cual consistió en un diálogo entre entrevistadores "investigadores" y el entrevistado

Aspectos generales**:** con el propósito de identificar las variables de control socio demográficas (la edad, sexo y escolaridad) de la población de estudio como la sección en la que trabaja, lo que permite observar si estas variables influyen o no en cuanto al conocimiento y la aplicabilidad de la empresa en temas de RSE.

Aspecto técnico**:** Estructurada con preguntas cerradas alrededor de los siguientes aspectos:

- Conocimiento general en Responsabilidad Social en el plano laboral.
- Condiciones de los empleados de Concesión la Pintada con relación a la Gestión de los recursos humanos dentro de las prácticas de RSE.
- Conocimientos de los empleados de Concesión la Pintada, con relación a la Seguridad y Salud en el trabajo dentro de las prácticas de RSE.
- Condiciones en las que se encuentran los empleados de Concesión la Pintada, con relación a la adaptación al cambio en el trabajo dentro de las prácticas de RSE.

Tratamiento de la información

La información recolectada pasó directamente a una hoja de cálculo que contenía las preguntas y las opciones de respuesta ya clasificadas, permitiendo ir codificando y tabulando las respuestas a medida que se recogía la información, de acuerdo con los

aspectos de la participación de los trabajadores. Con el total de encuestas recogidas se elaboraron, mediante una tabla dinámica los respectivos gráficos que muestran el resultado de las respuestas a las preguntas cerradas.

Análisis de la información

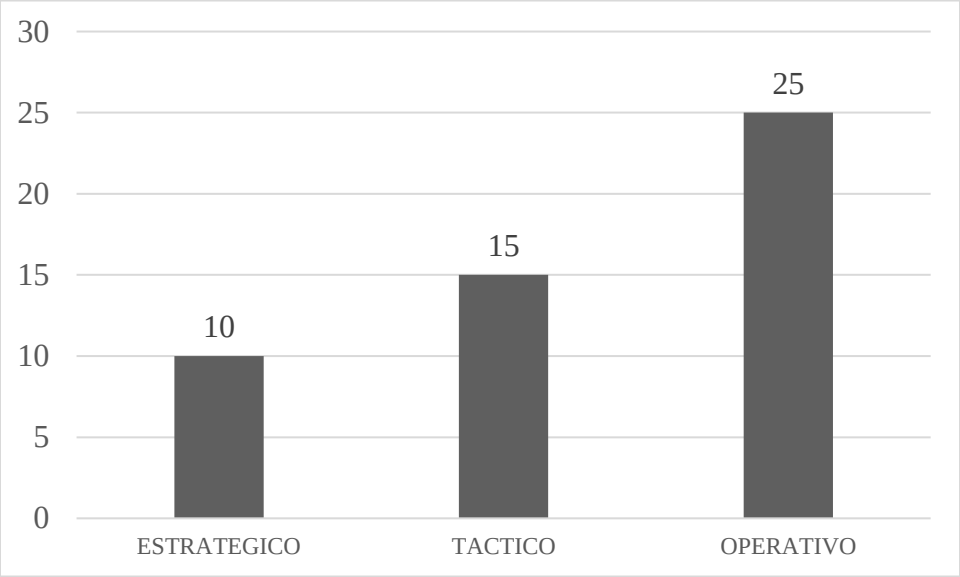
Una vez realizada la tabulación de la información obtenida, se relacionó su análisis para el criterio de la muestra consideramos el sistema de muestreo, según los cargos o jerarquías determinados por la organización, obteniendo una muestra de 50 trabajadores de Concesión la Pintada:

Tabla 2 Población muestra

MUESTRA	
CARGOS	**CANTIDAD**
ESTRATEGICO	10
TACTICO	15
OPERATIVO	25
TOTAL	50

Capítulo 6 Resultados

Tabla 3 Cargos encuestados

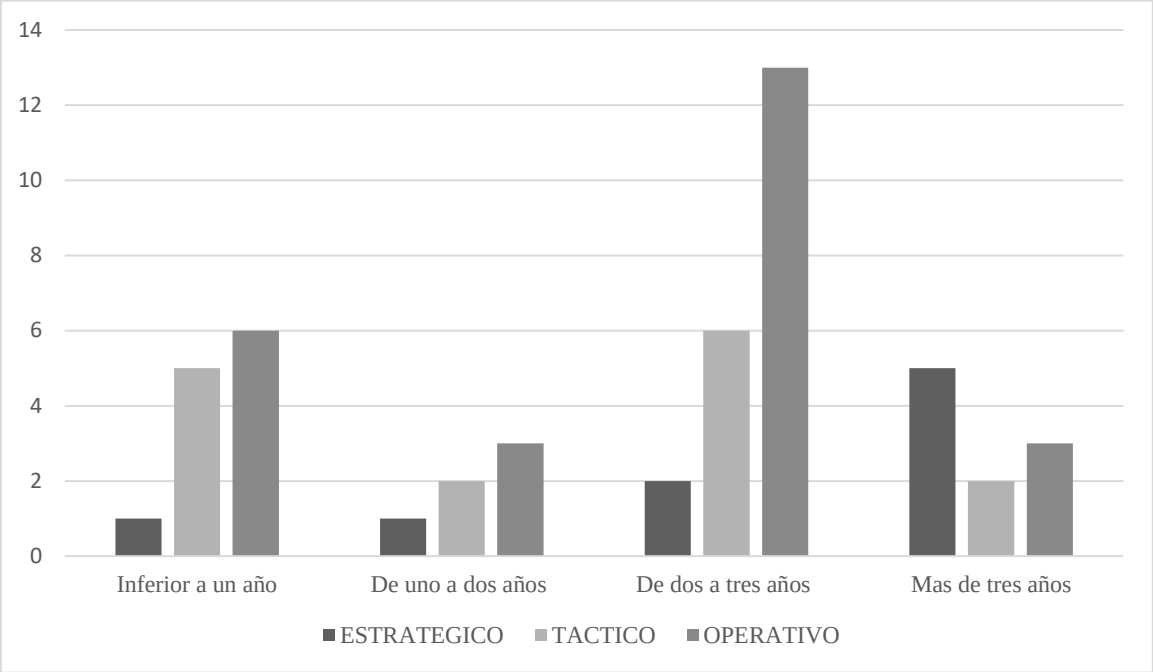


Análisis: Se determinó caracterizar la muestra por cargos jerárquicos, de tal manera que el 20% del personal encuestado correspondió a cargos estratégicos, el 20% a personal táctico y el 60% restante al personal operativo, esto con el fin de analizar y enfocar la encuesta en el personal operativo sobre las prácticas de RSE evidenciadas dentro de la organización.

Tabla 4 Población relacionado a tiempo de vinculación

	CARGO			
Tiempo Vinculación	**Estratégico**	**Táctico**	**Operativo**	**Totales**
Inferior a un año	1	5	6	12
De uno a dos años	1	2	3	6
De dos a tres años	2	6	13	21
Mas de tres años	6	2	3	11
TOTAL	10	15	25	50

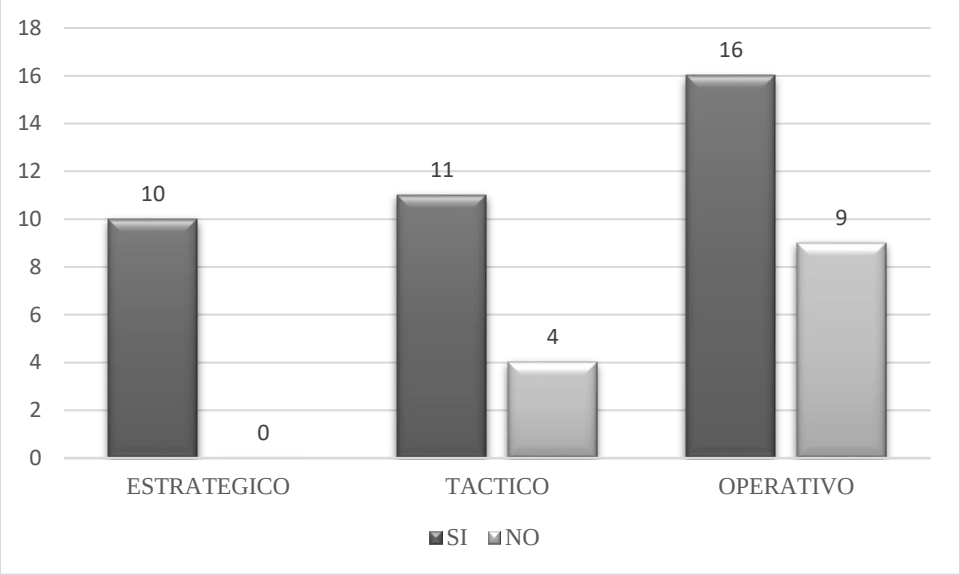
Tabla 5 Tiempo de vinculación personal encuestado



Análisis: El tiempo de vinculación del personal encuestado osciló entre dos a tres años en un 42%, inferior a un año en un 24% y más de tres años en un 22%, evidenciamos una amplia diferencia entre el personal con un tiempo muy largo de vinculación y una nueva generación de personal vinculado con un tiempo inferior a un año.

- Pregunta General: ¿Ha participado en buenas prácticas de Responsabilidad Social Empresarial de Concesión la pintada?

Tabla 6 Buenas prácticas RSE



Análisis: Se obtuvo un conocimiento del 100% del personal estratégico acerca de buenas prácticas de responsabilidad Social Empresarial por parte de la empresa, en un 22% el personal táctico afirmó tener conocimiento sobre las prácticas, sin embargo, analizando el conocimiento en el personal operativo, se supo que un 18% no tiene conocimiento sobre las prácticas, evidenciando la falta de información sobre el tema relacionados con estos cargos.

- Pregunta N.1: ¿Cuáles de los siguientes temas RSE considera importantes y/o relevantes dentro de la organización?

Tabla 7 Importancia de la gestión humana

Tabla 8 Importancia de la SST

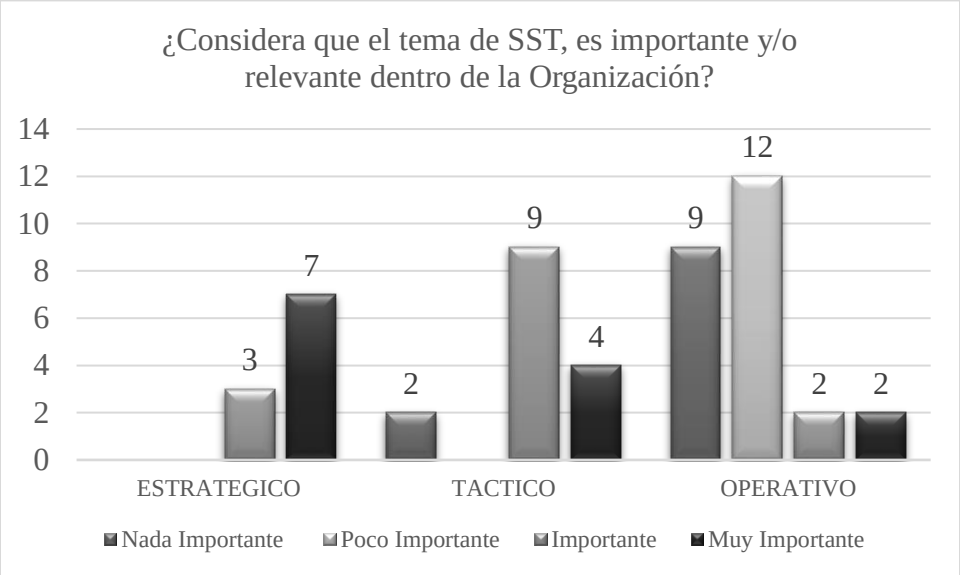
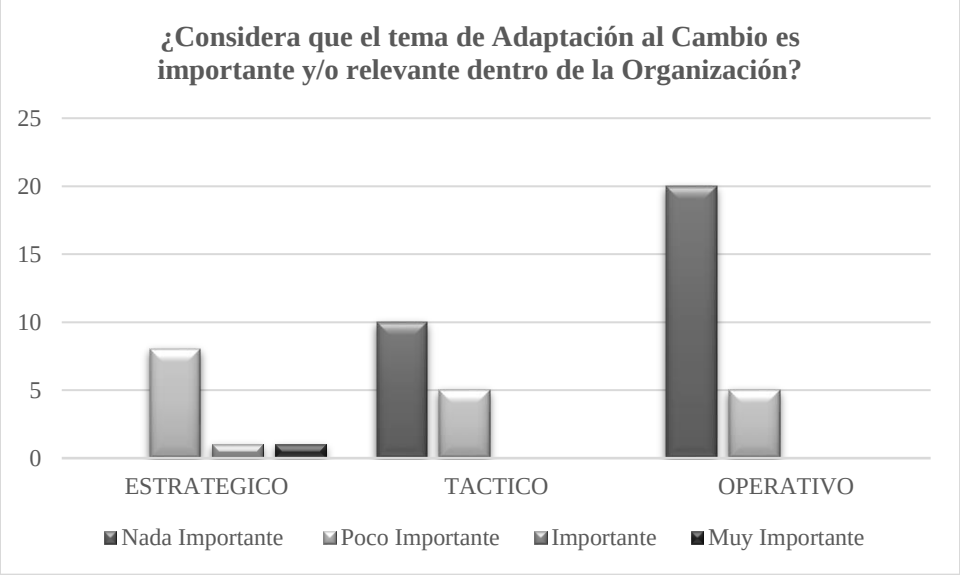


Tabla 9 Importancia adaptación al cambio



Análisis: En cuanto a la percepción sobre la importancia de los temas relacionados con responsabilidad social empresarial, específicamente en temas de Gestión Humana, se evidencia en la información recolectada que el personal estratégico percibe en un 100% la importancia por parte de la organización en estos temas, mientras que el 14% de personal táctico evidencia la importancia del tema, sin embargo, un 6% asegura poca importancia del mismo.

En cuanto al personal operativo, se pudo determinar que un número representativo del 28% afirma la falta de importancia por parte de la organización en este tema.

A nivel de temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo, el personal estratégico manifestó una importancia muy considerable de un 14%, pero un 6% afirmó ser sólo importante para la para organización, al contrario del personal táctico, para quienes es importante en un 18%; pero un porcentaje menor del 4%, afirmó no ser importante para la organización, en lo correspondiente al personal operativo un porcentaje del 24% afirmó que para la empresa son poco o nada importante o nada importantes en un 18% los temas

relacionados con SST y en un muy bajo porcentaje del 4% evidenció el tema como relevante para la organización.

En lo correspondiente a temas de Adaptación al cambio el personal encuestado afirmó que es un tema poco importante en un porcentaje del 16% (personal estratégico) y, en un 10%, (personal táctico y operativo), mientras que predominó la percepción de nada importante en un 20% (personal táctico) y un 40% del personal operativo, siendo esta última información, vital para nuestro estudio.

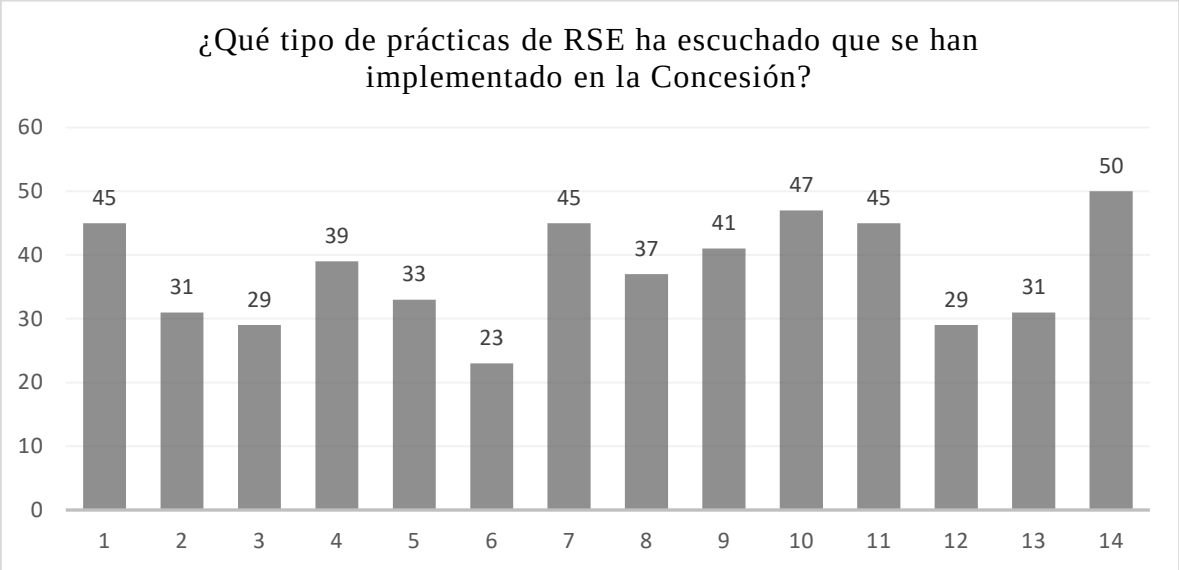
- Pregunta N.2: ¿Qué tipo de prácticas de RSE ha escuchado que se han implementado en la Concesión?

Tabla 10 Prácticas de RSE

Información	
Respeto al individuo, equidad y diversidad	1
Equidad de género en la organización	2
Equidad en los procesos de selección con respecto a los sitios de origen	3
Libre contratación de personas provenientes de minorías étnicas y trabajadores de edad mayor	4
Comunicación de código de principios y valores de la organización	5
Rotaciones de puestos para minimizar el riesgo de las mujeres en embarazo	6
Políticas de no contratación de menores de edad, bajo ninguna circunstancia	7
Participación de los empleados en la gestión de la empresa	8
Relaciones con sindicatos y grupos de trabajadores organizados	9

Distribución de los beneficios de la empresa	10
Desarrollo profesional y empleabilidad	11
Cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo	12
Jubilación y despidos	13
Actividades de integración y relación de las familias con la empresa	14

Tabla 11 Implementación RSE en la Concesión



Análisis: En lo concerniente a las practicas generales de RSE, evidenciadas por el personal de la organización se destacó que el 75% del personal encuestado conoce sobre prácticas relacionadas con actividades de integración y relación de las familias con la empresa; distribución de los beneficios de la empresa en cuanto a aguinaldos y bonificaciones por logros realizados, políticas de no contratación de menores de edad bajo ninguna circunstancia, respeto al individuo, equidad y diversidad, relaciones con sindicatos y grupos de trabajadores organizados; libre contratación de personas provenientes de minorías étnicas y trabajadores de edad mayor, participación de los empleados en la gestión de la empresa,

equidad de género en la organización y equidad en los procesos de selección con respecto a los sitios de origen. Sin embargo, el restante 25% afirmó no conocer o haber participado en prácticas como asesorías en jubilación y despidos, cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo y rotaciones de puestos para minimizar el riesgo de las mujeres en embarazo.

Pregunta N. 3: ¿Cuáles de las siguientes prácticas de RSE han sido realizadas al interior de la organización, con respecto a la Gestión Humana?

Tabla 12 Prácticas de RSE relacionadas con Gestión Humana

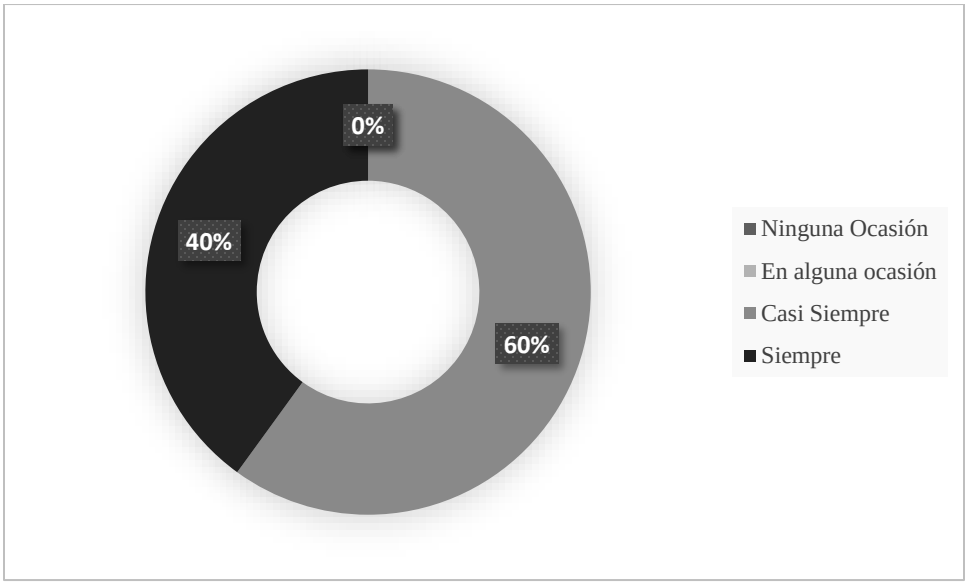


Tabla 13 Prácticas de RSE relacionadas con Gestión Humana

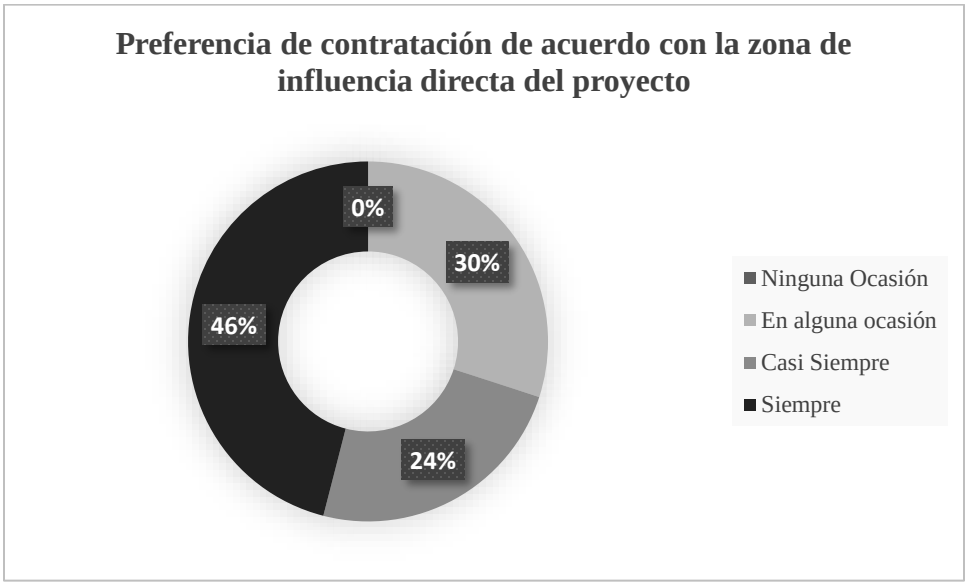


Tabla 14 Prácticas de RSE relacionada con Gestión Humana

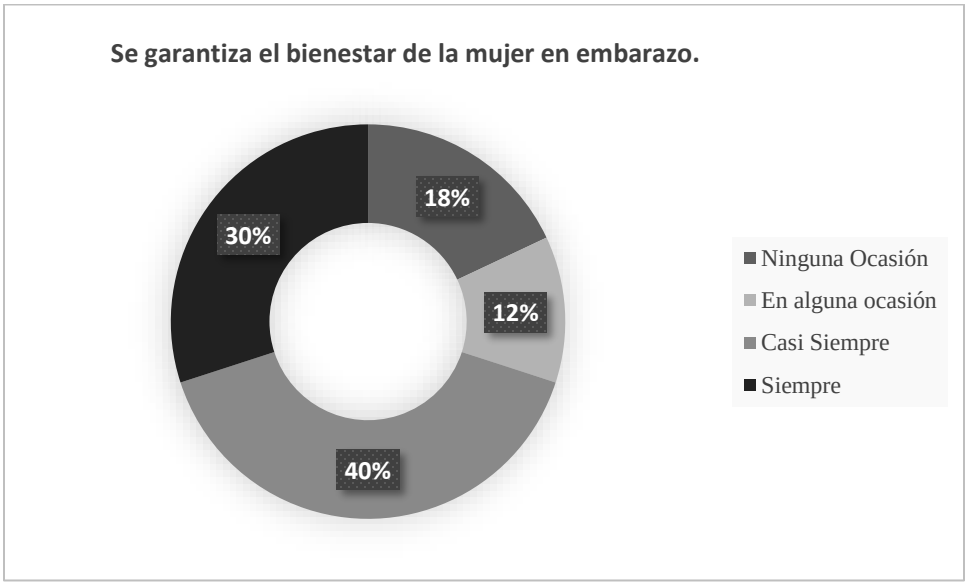


Tabla 15 Prácticas de RSE relacionadas con Gestión Humana

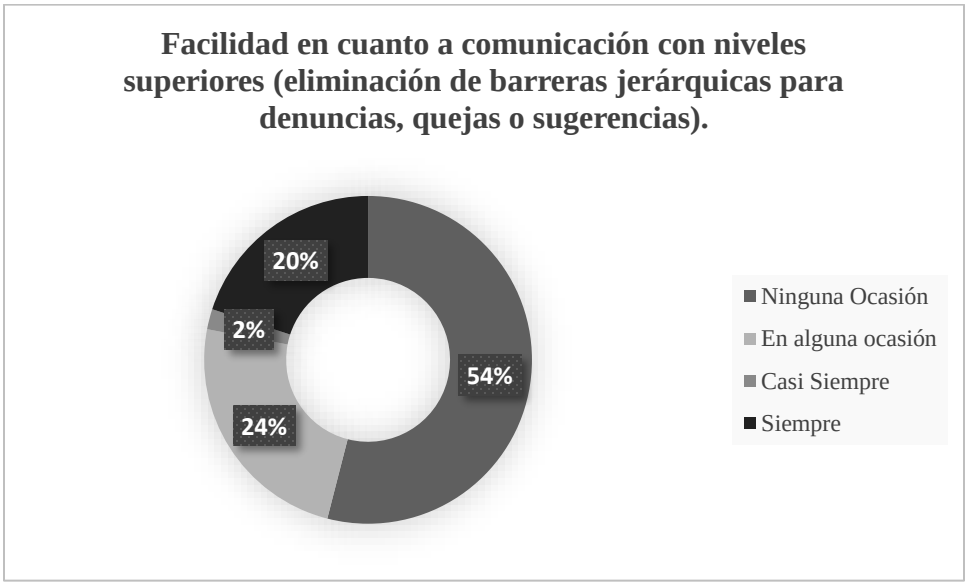
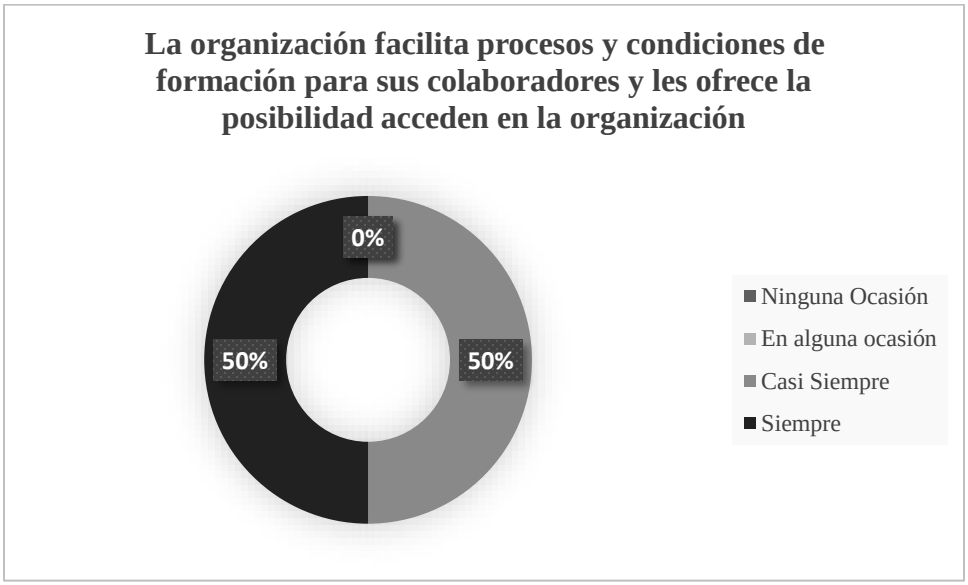


Tabla 16 Prácticas de RSE relacionadas con Gestión Humana

Tabla 17 Practicas de RSE relacionadas con Gestión Humana



Análisis: En cuanto a las prácticas de RSE realizadas al interior de la organización, con respecto a la Gestión Humana, los encuestados identificaron las prácticas relacionadas con vinculación laboral, con igualdad de condiciones en hombres y mujeres; en un 60%. Afirman que la organización facilita procesos y condiciones de formación para sus colaboradores y les ofrece la posibilidad de acceder en la organización; en un 50%, identificaron la preferencia de contratación de acuerdo con la zona de influencia directa del proyecto, en un 46%; y en un 40%, el bienestar de las mujeres en embarazo, y sistema de bonificaciones por los logros obtenidos como resultado de la operación a los colaboradores de la organización.

Sin embargo, en un porcentaje representativo del 54%, los encuestados afirmaron que en ninguna ocasión han evidenciado prácticas de RSE en la organización respecto a la facilidad en cuanto a comunicación con niveles superiores (eliminación de barreras jerárquicas para denuncias, quejas o sugerencias).

- Pregunta N.4: ¿Cuáles de las siguientes prácticas de RSE han sido realizadas al interior de la organización, con respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo?

Tabla 18 Prácticas de RSE relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo

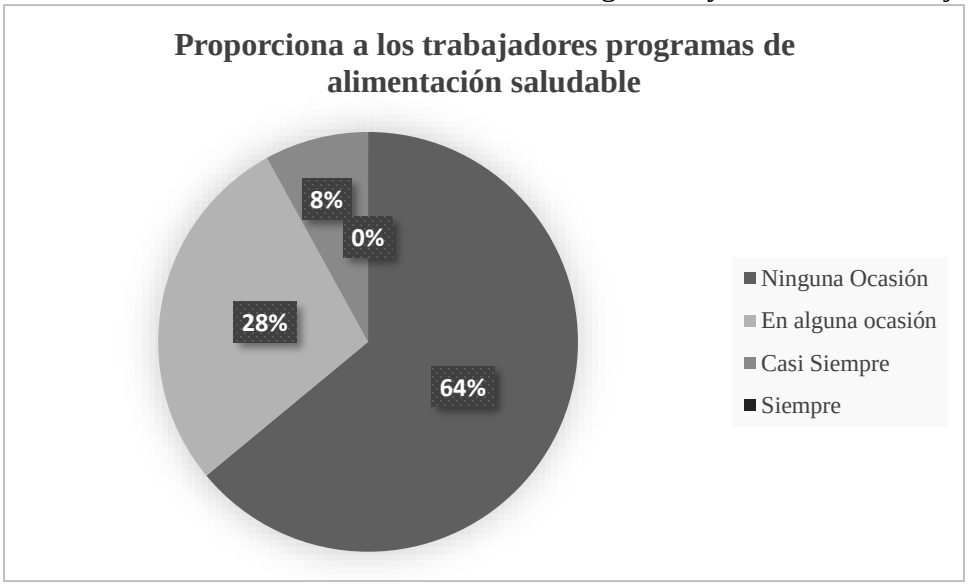


Tabla 19 Prácticas de RSE relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo

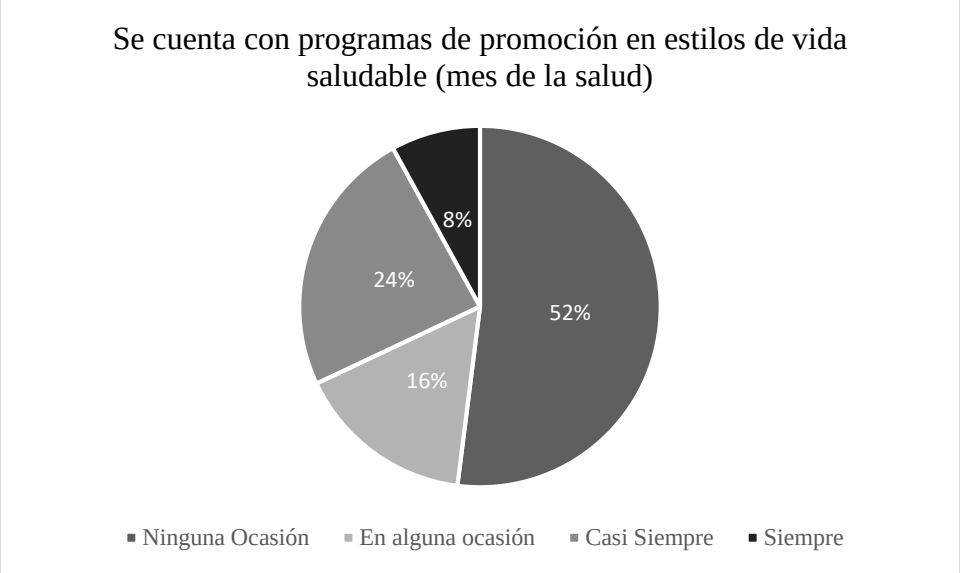


Tabla 20 Prácticas de RSE relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo

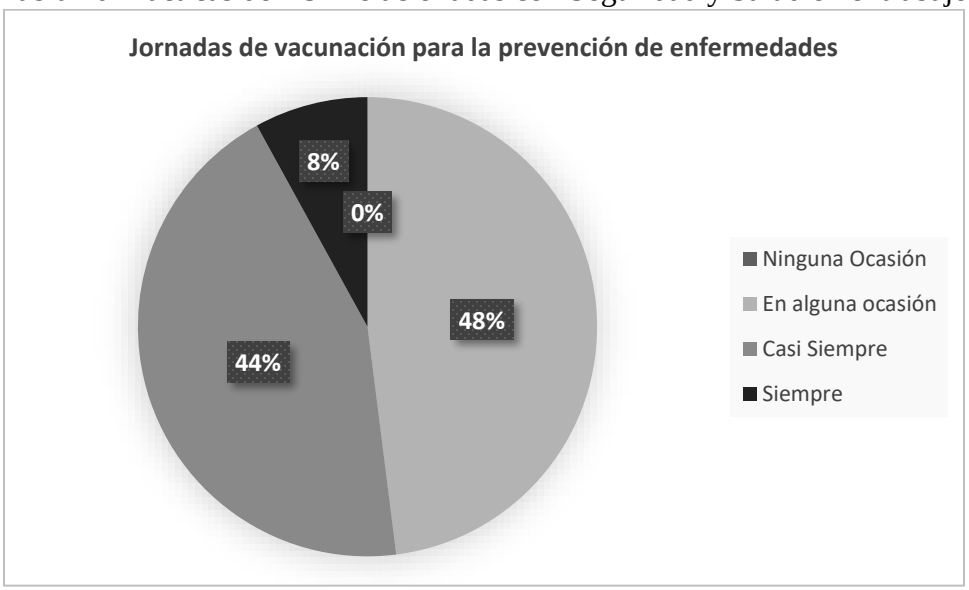


Tabla 21 Prácticas de RSE relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo

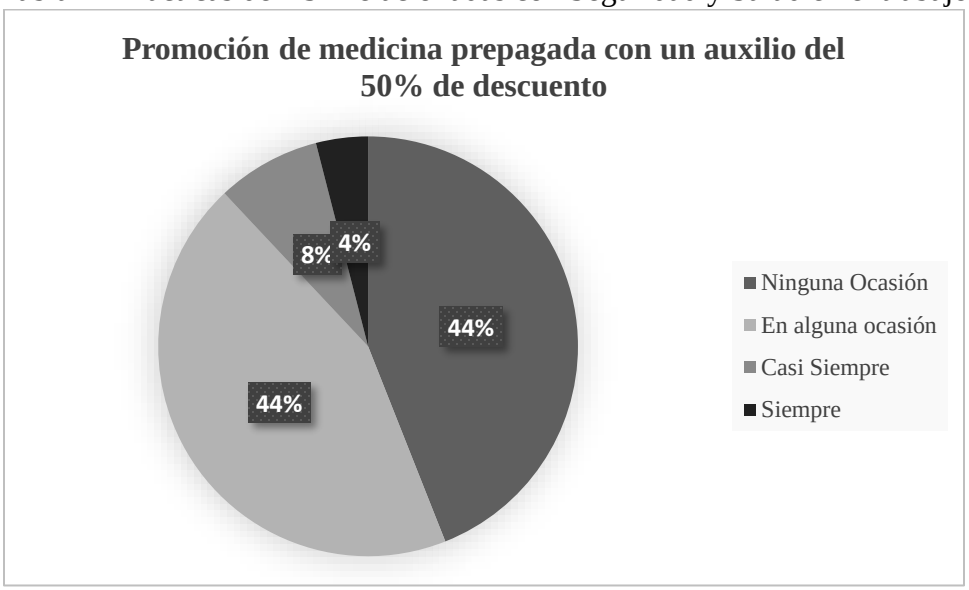


Tabla 22 Prácticas de RSE relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo

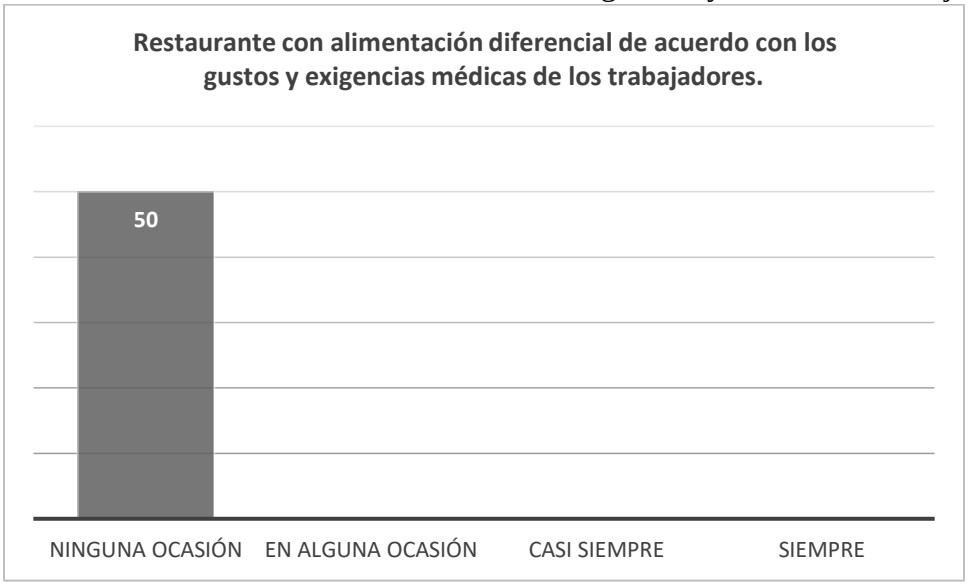


Tabla 23 Prácticas de RSE relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo

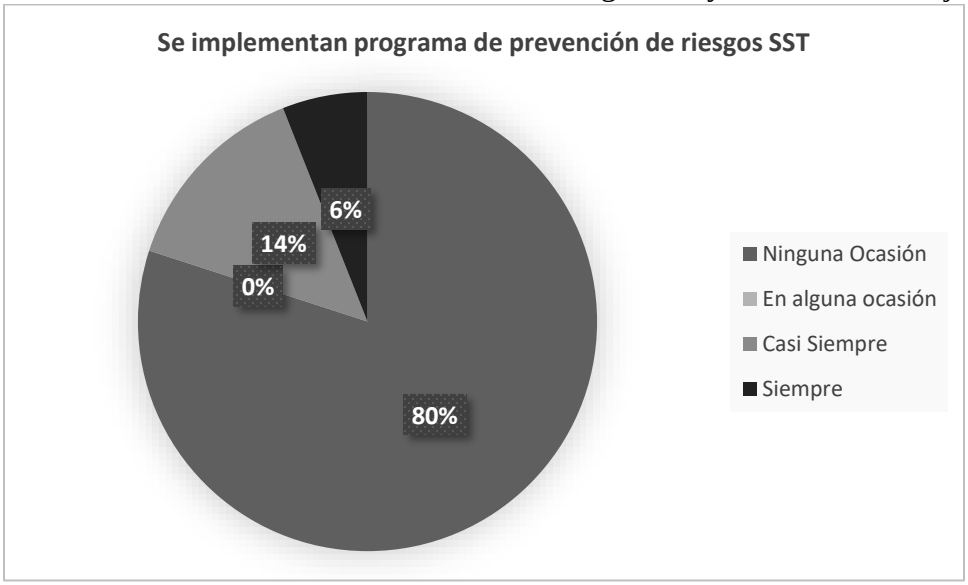


Tabla 24 Prácticas de RSE relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo

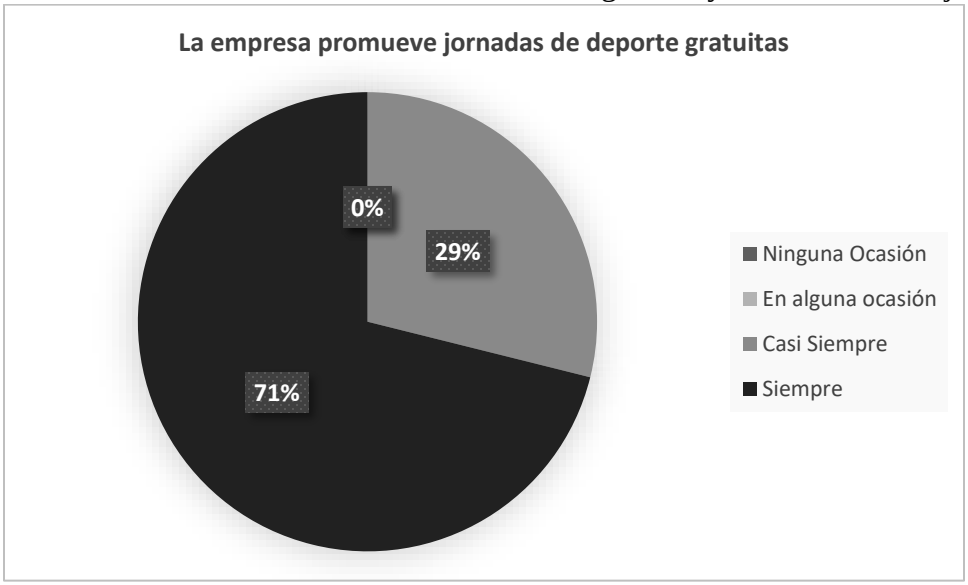
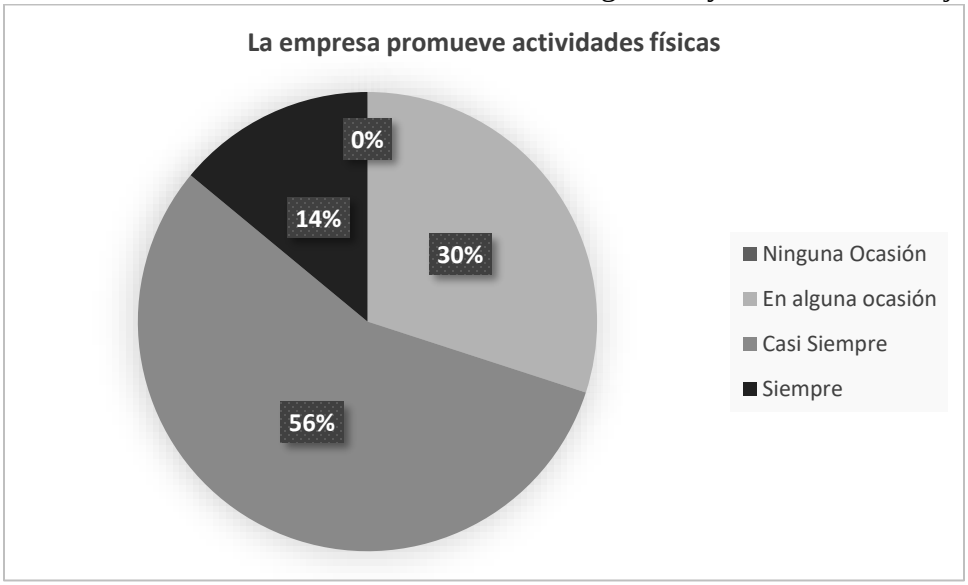


Tabla 25 Prácticas de RSE relacionadas con Seguridad y Salud en el trabajo



Análisis: En cuanto a las prácticas de RSE realizadas al interior de la organización relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, los encuestados identificaron como buenas prácticas las jornadas de vacunación para la prevención de enfermedades en un 44%; la promoción de jornadas gratuitas de deporte; en un 71% y la promoción de actividades físicas en un 56%.

Así mismo afirmaron no tener conocimiento acerca de prácticas por parte de la organización relacionadas con prevención de riesgos (80%); haber participado en programas de alimentación saludable (64%); restaurante con alimentación diferencial de acuerdo con los gustos y exigencias médicas de los trabajadores (50%), programas de promoción en estilos de vida saludable (mes de la salud) (52%) y en promoción de medicina prepagada con un auxilio del 50% de descuento para quien desee acceder a ella (44%).

- Pregunta N.5: ¿Cuáles de las siguientes prácticas de RSE han sido realizadas al interior de la organización, con respecto de la adaptación al cambio?

Tabla 26 Practicas de RSE relacionadas con Adaptación al Cambio

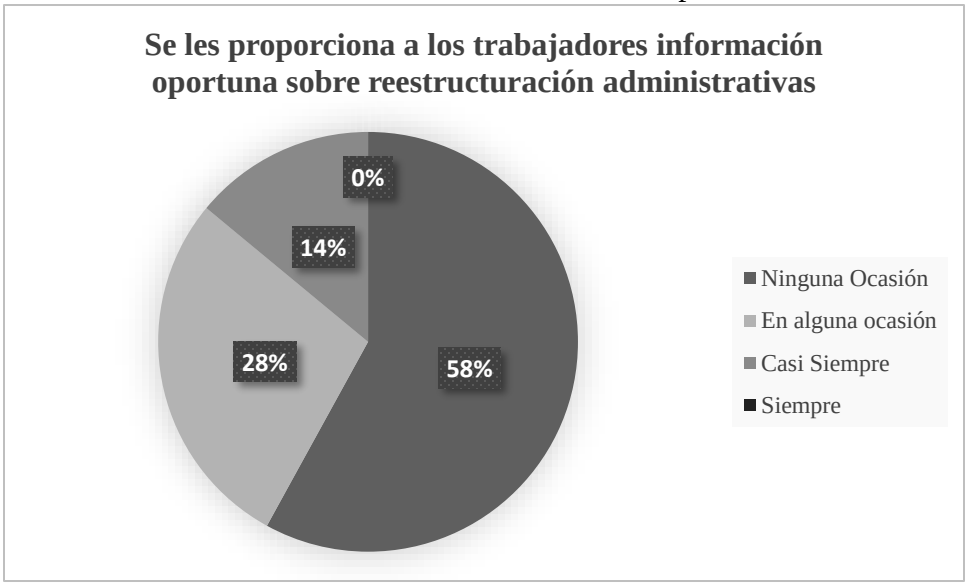


Tabla 27 Prácticas de RSE relacionadas con Adaptación al Cambio

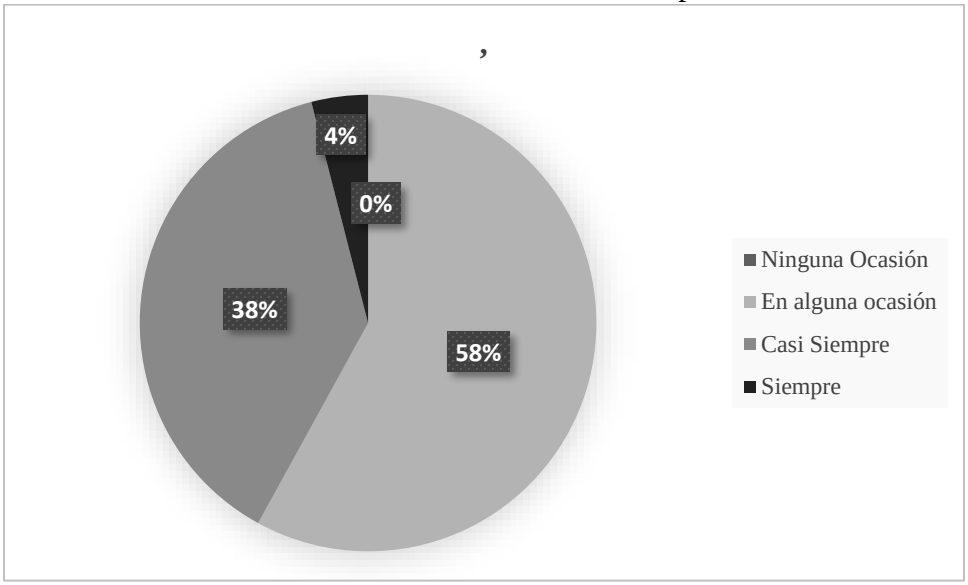


Tabla 28 Prácticas de RSE relacionadas con Adaptación al Cambio

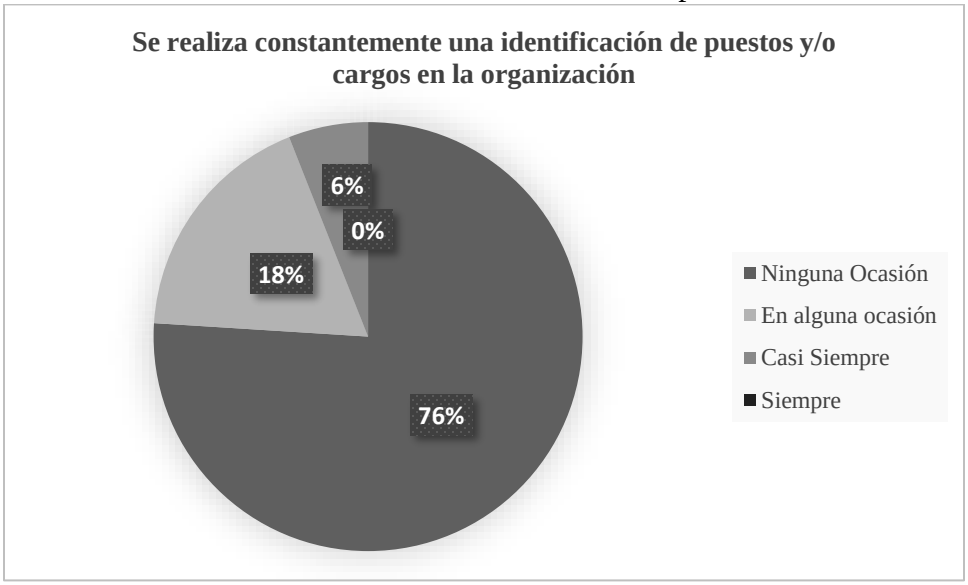


Tabla 29 Practicas de RSE relacionadas con Adaptación al Cambio

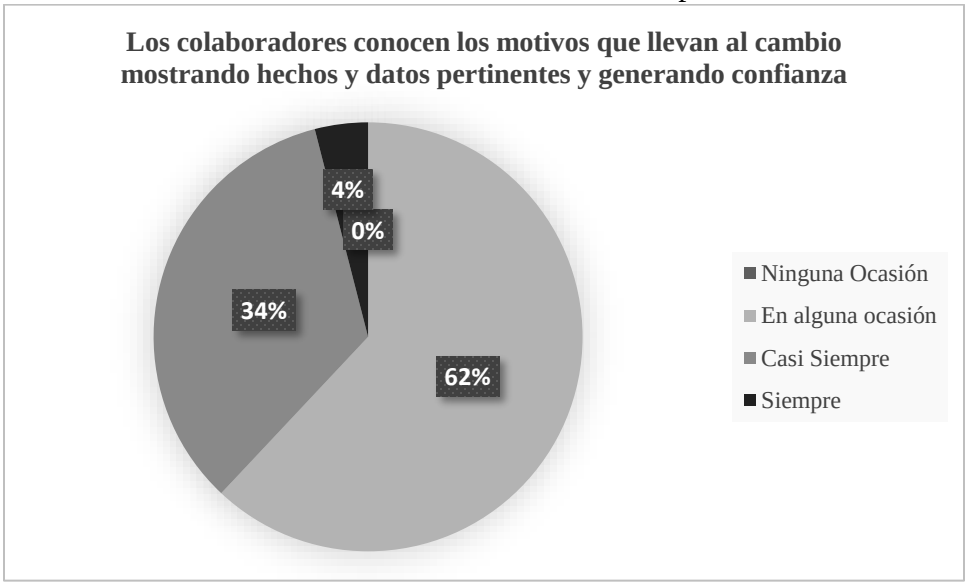


Tabla 30 Practicas de RSE relacionadas con Adaptación al Cambio

Tabla 31 Prácticas de RSE relacionadas con Adaptación al Cambio

Análisis: En cuanto a las prácticas de RSE realizadas al interior de la organización relacionados con el fomento para la adaptación al cambio, los encuestados identificaron como buenas prácticas la generación de canales de comunicación adecuados entre los colaboradores y el cuerpo directivo (38%); la generación de confianza por medio del conocimiento sobre los motivos que llevan al cambio, mostrando hechos y datos pertinentes (20%); y a través de la información sobre nuevos procesos, cambios tecnológicos y roles que los mismos deben asumir en la organización. Esto, debido a los últimos cambios administrativos ocurridos al interior de la organización.

Sin embargo, es alto el porcentaje de encuestados correspondientes a los cargos tácticos y operativos que aluden una baja y casi nula participación en temas relacionados con situaciones de seguridad y estabilidad laboral en el evento de algún cambio o reestructuración organizacional (62%); información oportuna sobre reestructuración administrativa (58%); pero, existe una clara preocupación de los encuestados sobre la falta de una identificación de

puestos y/o cargos en la organización, lo cual genera inseguridad y desconfianza ante la misma.

Capítulo 7 Conclusiones

Evaluando el nivel de condiciones en las que se encuentran los empleados con relación a las prácticas de RSE en temas de gestión humana, los cargos superiores (Estratégicos) e intermedios (Tácticos), se evidencia en la información recolectada que el personal percibe en un 100% la importancia por parte de la organización en estos temas, relacionados con vinculación laboral en igualdad de condiciones a hombres y mujeres y en la facilidad de procesos y condiciones de formación para sus colaboradores.

Se concluye, para los cargos operativos, la falta de conocimiento en estas prácticas y, además, los encuestados en ninguna ocasión han evidenciado prácticas de RSE en la organización respecto a la facilidad en cuanto a comunicación con niveles superiores (eliminación de barreras jerárquicas para denuncias, quejas o sugerencias).

Se determina que el conocimiento de los empleados de Concesión La Pintada, con relación a la Seguridad y Salud en el trabajo dentro de las prácticas de RSE enfocadas al ámbito laboral, carece de toda sustentación.

Los encuestados identificaron como buenas prácticas las jornadas de vacunación para la prevención de enfermedades, la promoción de jornadas gratuitas de deporte y la promoción de actividades físicas. Así mismo afirman no tener conocimiento acerca de prácticas por parte de la organización relacionadas con prevención de riesgos, siendo este tema tan necesario en la organización.

Verificando las condiciones en las que se encuentran los empleados de Concesión La Pintada SA, con relación a la adaptación al cambio en el trabajo, los cargos tácticos y operativos, dichos trabajadores evidencian una pobre y casi nula participación en temas relacionados con situaciones de seguridad y estabilidad laboral.

Existe una clara preocupación sobre la falta de identificación de puestos y/o cargos en la organización, lo cual genera inseguridad y desconfianza ante la misma.

Se evidencia que la organización cuenta con buenas prácticas (algunas) en el ámbito de responsabilidad social empresarial.

El grado de comprensión de los colaboradores de la empresa Concesión La Pintada sobre prácticas en temas relacionados con la Gestión de los recursos humanos, Seguridad y Salud en el trabajo y Adaptación al Cambio, carece de canales de información e identificación, siendo este evidente en los tres cargos jerárquicos de la organización.

La falta de estructuración en los diferentes procesos concernientes a la Gestión de los recursos humanos, Seguridad y Salud en el trabajo y Adaptación al cambio, han sido significativos dentro del desarrollo de la empresa Concesión La Pintada en los últimos años, evidenciándose por el grado de conocimiento de los trabajadores y el nivel de participación de los mismos en el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo y salud.

Propuesta De Mejoramiento

Conjuntamente se realizó el análisis de alternativas de solución, por medio de la jerarquización de las problemáticas de participación observadas. Efectuada la elección de la mejor alternativa, se procedió a la entrega y socialización al coordinador de Gestión Humana de la empresa Concesión La Pintada de la propuesta de mejoramiento y/o estrategias para la implementación de procesos de gestión humana relacionados con la RSEL (Responsabilidad Social Empresarial Laboral), para con los trabajadores.

En dichas propuestas de mejoramiento entregadas, se incluye la posibilidad de una relación mas directa entre los trabajadores y los niveles superiores, dejando de lado los gestionamientos largos y tediosos para la solicitud de permisos especiales que autorice al trabajador para expresar determinada inquietud. Esta propuesta, llevada a cabo, puede ayudar al trabajador a tomar una decisión mas pronta en cuanto a sus deberes y labores correspondientes. Igualmente, se minimizan costos de papeleos y se gana una mayor celeridad en el desarrollo de las operaciones de la empresa.

Otro aspecto contenido en las propuestas entregadas y que reviste igual importancia, al anterior se relaciona, con la posible creación de contratos laborales con más tiempo de duración, es especial las nuevas generaciones de trabajadores. Es claro que un cambio muy frecuente de personal laboral significa, en cierta forma, un cierto descontrol en los niveles de productividad de la empresa. Así mismo, queda sembrada la incertidumbre en cuanto a la inferior, igual o superior efectividad respecto al desarrollo operativo de los nuevos trabajadores, comparado con el desarrollo de quienes ya han sido separados laboralmente de la empresa. Además, existe la necesidad de iniciar nuevamente el proceso de

conocimiento e interrelación de los nuevos con los antiguos trabajadores que aún quedan en la empresa. Por tal motivo, la creación de contratos laborales de larga vigencia ofrece un alto grado de estabilidad y seguridad económica al trabajador.

Finalmente, es un acto de obligado y sagrado cumplimiento una certificación clara y sustentable del derecho del trabajador a la salud y la seguridad en cuanto a riesgos laborales, además de la entrega por parte de la empresa de los elementos suficientes y necesarios que garanticen una completa prevención de accidentes laborales. Es que, aunque haya una oferta optima en el campo de la salud, la protección física del trabajador debe ser un hecho incondicional.

Capítulo 8 Recursos para el trabajo de grado

Humano

Integrantes del desarrollo del proyecto, asesor y coordinador del Programa de Salud Ocupacional de la planta trituradora

Materiales

Computador, internet, impresora, papel, bolígrafos, marcadores y fotocopias.

Capítulo 9 Cronograma

Tabla 32 Cronograma

ACTIVIDAD / MES	AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Selección y delimitación del tema																																
Formulación del tema de investigación																																
Recopilación de información																																
Identificar fuentes de va a realizar																																
Planificar las actividades a realizarse																																
Organizar la información recopilada																																
Interpretar los resultados obtenidos																																

Redarcar contenido de la propuesta																																	
Revisión y correción del anteproyecto																																	
Entrega ficha bibliográfica																																	
Cambio y correcciones finales.																																	
Presentación del anteproyecto																																	

Presupuesto

Tabla 33 Presupuesto

ÍTEM	CANTIDAD	TIPO DE MEDIDA	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Personal Maria Isabel Giraldo Natalia Ruiz	2 horas diarias de investigación por 1 mes	mes	3.500.000	47.750.000
B. Equipos Computador Internet Impresora	2 computadores		1.800.000	
C. Viajes Viáticos (60.000 x 3 días) Transporte (Medellín-La Pintada - Medellín)	2 viajes ida y vuelta	mes	180.000	1.620.000
D. Materiales Papel Bolígrafos Marcadores Fotocopias	-	día	90.000	270.000
E. Servicios Técnicos Transcripciones de las entrevistas	-	global	480.000	480.000
TOTAL	-	global	220.000	220.000
		-	**6.270.000**	**50.340.000**

Referencias Bibliográficas

Comisión De Las Comunidades Europeas. (2001). Libro Verde. Bruselas.

Constitución Política de Colombia. (1991). Obtenido de Constitución Política de Colombia: http://www.constitucioncolombia.com/indice.php

Ecodes. (10 de Abril de 2007). Ecodes.org. Obtenido de Ecodes.org: http://ecodes.org/noticias/sobre-la-futura-norma-rse-iso-26000#.WuqPU7KLTIU

García Marzá, D. (2007). Responsabilidad social de la empresa: una aproximación desde la ética empresarial. Redalyc, 2-23.

Gestión Calidad. (2009). Obtenido de Gestión Calidad: http://gestion-calidad.com/rsc

Harlem Brundtland, G. (28 de Diciembre de 2012). Desarrollo Sostenible, Un Concepto de Este Tiempo. Obtenido de Dialnet: http://huespedes.cica.es/gimadus/23/09_la_evolucion_del_concepto_de_desarrollo_sost.html

Leyes.co. (s.f.). Obtenido de Código Sustantivo del Trabajo: leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/20.htm

Velez, M. A. (2010). Calidad de Vida Laboral. Revista Ciencias Estrategicas, 226.